

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Produktivitas

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Menurut **Sutrisno (2009:99)** Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran(barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahanbaku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut **Bleacher dalam Wibowo (2011:109)** Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan dan sumber daya tertentu.

Menurut **Hasibuan (2009:10)** menyatakan bahwa “ Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Komang Ardana (2012:269-270)** dari sudut filosofi produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

esok harus lebih baik dari hari ini. Dari sudut teknis produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (input).

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut **Sutrisno (2009:102-103)** ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentu tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Sutrisno (2009:104)** untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari haari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasaa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. begitu pula harapan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Motivasi

Suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan tenaga kerja.

f. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pekerja, jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

g. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.3 Indikator produktivitas

Menurut **Komang Ardana (2012:273)** Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari berikutnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Irham (2013:49-50)** Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, meskipun konsep budaya organisasi memunculkan persepektif yang beragam, terdapat kesepakatan diantara para ahli budaya dalam hal mendefenisikan budaya organisasi. Intinya bahwa budaya organisasi berkaitan dengan sistem makna bersama yang diyakini oleh anggota organisasi (*refers to a syistem of shared meaning held by members*).

Menurut **Ivancevich (2008: 34-36)** Budaya merupakan simbol, bahasa, ideologi, ritual, dan mitos serta “ *Organization culture is what the employees perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectation.*”

Pengertian di atas menyuratkan bahwa Budaya Organisasi merupakan apa yang di persepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Ini artinya bahwa Budaya Organisasi melibatkan harapan, nilai, dan sikap bersama. Hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok dan proses Organisasi.

Dilihat dari unsur perbedaan budaya juga menyangkut ciri khas yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain ataupun yang

membedakan antara profesi satu dengan profesi yang lain. Seperti perbedaan budaya seseorang pegawai negeri sipil dengan seorang karyawan badan usaha milik daerah. **Robbins dan Judge (2009: 585)** berpendapat bahwa,” *Organizational culture refers to a systems of shared meaning heald by members that distinguishes the organization from others organizations.*”

Pendapat **Robbin dan Judge** tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Selanjutnya, **Kreitner dan Kinicki (2008: 66)** memberikan pengertian bahwa, *Organizational culture is “the set of shared, taken-for-granted implicit assumptions that a group hold and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments”*. Kreitner dan Kinicki menganggap bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak di sadari, tetapi mudah disebarluaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi di dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota.

Gibsonet al. (2009: 77) merumuskan: “kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku.” Luthans mengemukakan, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Budaya juga tercipta karena adanya adopsi dari organisasi lainnya baik nilai, jargon, visi dan misi maupun pola hidup dan citra organisasi yang dimanifestasikan oleh anggotanya. Pengertian ini menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah bingkai kognitif yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma, perilaku dan harapan-harapan yang di sumbangkan oleh anggota organisasi. Ini artinya dalam pemahaman individu terhadap budaya organisasi harus ditujukan melalui sikap kerja, nilai-nilai yang di anut (seperti kejujuran, keadilan), kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, serta harapan yang tinggi untuk berkontribusi dalam organisasi.

Budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. **Edgar Schein** mendefenisikan budaya organisasi sebagai: suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat berjalan menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2009: 294) mengemukakan fungsi budaya dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang.
- d. Budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

2.2.3 Faktor-faktor Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2009: 585-586) mengajukan tujuh karakteristik yang jika di campur dan dicocokkan akan mengambil esensi dari sebuah budaya organisasi sebagai karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi. Ketujuh karakteristik atau dimensi budaya organisasi, antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- f. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- g. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Masing-masing karakteristik tersebut, berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Karena itu, dengan menilai organisasi berdasarkan tujuh karakteristik tersebut, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya suatu organisasi. Gambaran tersebut menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama para anggota mengenai organisasi, bagaimana urusan diselesaikan, dan cara anggota berperilaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Budaya perusahaan dapat menjadi penghambat peningkatan Produktivitas, perkembangan dan perubahan organisasi Budaya perusahaan menjadi penghalang bagi terciptanya keunggulan kompetitif perusahaan (**Wirawan 2008:99**)

Dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja, karena produktivitas kerja tidak akan optimal apabila budaya kerja yang terdapat pada perusahaan tersebut tidak kondusif. Pimpinan harus bisa merubah nilai-nilai dan norma-norma yang telah menjadi budaya untuk mengambil sikap ataupun keputusan para pekerja. Dengan budaya kerja perusahaan yang efektif maka akan tercipta sikap mental patriotik yang merupakan budaya kerja seorang pekerja yang akan berpengaruh pada kerja yang efektif serta produktif dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan budaya perusahaan yang efektif yang akan dapat menciptakan peningkatan produktivitas.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produktivitas dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitas setiap harinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Menurut **(Nitisemito dalam Nuraini 2013:97)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembannya kepada misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)* penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut **Sudarmayanti (2009:21)** definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan juga, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut **Sudarmayanti (2009:21)**“secara garis besar, faktor lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

A. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Sudarmayanti (2009:22)** “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Pendapat lain mengatakan “peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula menurunkan prestasi kerja”. Kenaikan suhu pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi tetapi setelah melewati ambang-ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja.

B. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sudarmayanti (2009:31)** menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (**Suatno dan Priansa, 2011:163**) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikis.

A. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kerja karyawan meliputi:

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- 2) Rencana pekerjaan, meliputi peralatan dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

udara suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- 4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawan. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terdapat hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

B. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kerja karyawan adalah:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dan penyelesaian suatu pekerjaan atau menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya seperti ketidaksetabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 3) Frustrasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

- 4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja seperti persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut akan mengalami penurunan produktivitas kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Gie dalam Nuraini 2013:103) ada beberapa Indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara-suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam mengerjakan tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Lingkungan kerja erat kaitannya dengan produktivitas kerja, dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan dan suasana kerja yang baik, akan membawa pengaruh yang baik juga bagi segala pihak, baik bagi para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya **Panji Anoraga (2009:23)**. Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan (fentilasi yang baik, penerangan yang cukup, tata ruang yang rapi, lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari polusi udara) diperlukan dan memberi kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja **Siagian (2009:127)**.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai hubungan/keterkaitan lingkungan kerja dengan produktivitas dapat diambil penjelasan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dengan segala fasilitas yang memadai didalamnya berdampak positif pada kinerja karyawan, karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan yang akhirnya akan berdampak pada produktivitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Produktivitas Kerja dalam Persepektif Islam

Dalam pandangan islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Oleh karena itu produktivitas disini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (khairiyyah). Maka kita sebagai makhluk allah dituntut untuk melakukan hal ini. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٧٧﴾

Artinya :hai orang-orang yang beriman, rukuklah kamu, sujudlah kamu sembahlah tuhanmu perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan. (Q.S Al-Hajj: 77).

Dalam surat Ar-Ra'du ayat 11 Allah SWT juga menerangkan:

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya :Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya mereka menjaganya atas perintah allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia. (Q.S Ar-Ra'du : 11)

Dari kedua ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah yakni dalam bentuk ibadah seperti shalat, puasa dzikir dan lain-lain kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan

cara berusaha sesuai dengan cara yang dibenarkan oleh islam. Kita wajib berusaha untuk berbuat agar menjadi manusia yang lebih baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Rina Damayanti/ 2012	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulung Agung.	Lingkungan Kerja (X), Produktivitas Kerja (Y)	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	Vidi Primadhanian/ 2012	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Otsuka.	Budaya Organisasi (X), Produktivitas kerja (Y)	Hasil uji regresi yang sederhana terbukti signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Otsuka Indonesia.
3.	Fitrotul Ilmiyah/ 2015	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trubus Alami Malang.	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif baik secara simultan, persial dan dominan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Karyawan PT. Trubus Alami Malang.

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
----	------------	-------	----------	------------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

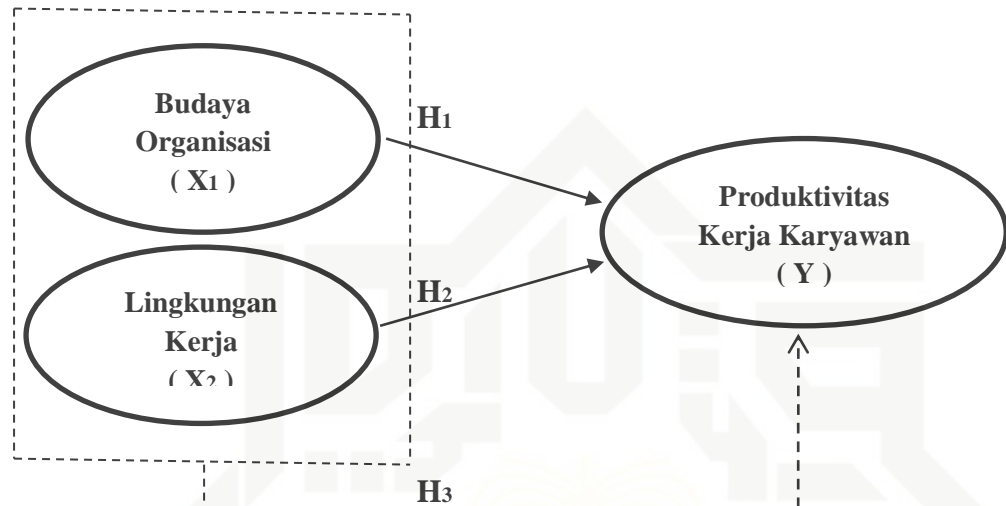
4.	Benektidus kurniawan/ 2013	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.Rock Stone Univers Sidoarjo.	Budaya Organisasi (XI), Kepuasan kerja(X2), Produktivitas Kerja (Y)	Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa dari hasil uji F yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai. pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.
5.	M. Suhaimi/ 2010	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Tirta Sari Rengat.	Budaya Organisasi (X), Produktivitas Kerja(Y)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Tirta Sari Rengat.

2.6 Kerangka Pemikiran Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
Mempengaruhi Produktivitas (Y).

Sumber : (Robbins 2009)

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis sebagai kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian (**Burhan.B 2011**), berdasarkan pada kajian teoritis dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Perdana Caraka Rohil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H₂ : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Perdana Caraka Rohil.

H₃ : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Perdana Caraka Rohil.

2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 : Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Menurut Edy sutrisno (2009:99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Edy Sutrisno 2009:102)	Likert
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen, kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali Yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. (Robbins & Judge 2009)	Lingkungan non fisik : 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Detail terhadap tugas 3. Berorientasi kepada hasil 4. Orientasi terhadap orang 5. Perhatian terhadap tim 6. Agresivitas 7. Kemantapan (Robbins dan Judge 2009) Lingkungan fisik: 1. Cahaya 2. Warna 3. Udara 4. suara Gie (Nuraini 2013:103)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nitisemito dalam Nuraini, 2013:97)	Lingkungan non fisik: 1. Pekerjaan yang berlebihan 2. Sistem pengawasan yang buruk 3. Frustrasi 4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk 5. Perselisihan antar pribadi dan kelompok. (Suatno dan Priansa 2011:163)	Likert